

La risposta dell'Agenzia delle entrate sul trattamento fiscale dei Management by objectives

Incentivi sugli obiettivi tassati

Mbo convertiti in welfare fuori dal regime di esenzione

DI GIANPAOLO SBARAGLIA*

Mbo tassati anche se convertiti in welfare aziendale. È ciò che emerge dalla risposta n. 77/2025, con la quale l'Amministrazione finanziaria ha fornito importanti indicazioni in merito al trattamento fiscale applicabile agli Mbo (Management by objectives) convertiti in welfare aziendale. La questione sollevata riguarda la possibilità di applicare il regime di esenzione fiscale previsto dall'art. 51 del Tuir a tali somme quando il dipendente opta per la conversione in beni e servizi rientranti in un piano di welfare. L'istante, una società che aveva introdotto un sistema di incentivazione basato su obiettivi aziendali (Mbo), ha chiesto chiarimenti sul trattamento fiscale delle somme destinate ai dipendenti sotto forma di benefit di welfare aziendale. In particolare, il quesito verteva sulla possibilità di considerare tali somme esenti da imposizione fiscale e contributiva in base all'art. 51 del Tuir. Il contribuente chiedeva se le somme maturate dai dipendenti come premio di risultato, e successivamente convertite in be-

ni e servizi di welfare aziendale, potessero beneficiare dell'esenzione fiscale e contributiva prevista per le erogazioni in natura. L'Amministrazione ha esaminato il caso alla luce della normativa vigente e della prassi consolidata in materia di welfare aziendale di premi di produttività. In particolare, ha ricordato che sia gli emolumenti in denaro, sia i valori corrispondenti ai beni e/o ai servizi percepiti dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituiscono, in linea generale, redditi imponibili e concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente (c.d. principio di onnicomprensività). Il medesimo art. 51, poi, individua al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3, specifiche deroghe, elencando le opere, i servizi, le prestazioni e i rimborsi spesa che non concorrono a formare la base imponibile o vi concorrono solo in parte, semprché l'erogazione in natura non si traduca in un aggravamento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione. A questo riguardo, qualora tali benefit rispondano a fi-

nalità retributive (es., per incentivare la performance del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori), il regime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione (ris. 55/2020). Inoltre, sulla retribuzione di produttività, l'amministrazione ricorda che la normativa italiana prevede un regime fiscale agevolato per i premi erogati ai lavoratori dipendenti, a condizione che siano rispettati determinati requisiti. La legge di bilancio 2025 ha confermato l'applicazione di un'aliquota agevolata del 5% per il triennio 2025-2027 sui premi di risultato, in continuità con le misure adottate nei bienni precedenti. Per beneficiare di questa tassazione ridotta, devono essere soddisfatte alcune condizioni, tra cui il rispetto di un importo massimo del premio pari a 3.000 euro lordi annui, un reddito da lavoro dipendente del beneficiario non superiore a 80.000 euro nell'anno precedente e l'erogazione dei pre-

mi sulla base di contratti collettivi aziendali o territoriali che prevedano incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione misurabili e verificabili. Se il premio di produttività viene convertito in beni e servizi di welfare aziendale, l'importo può essere totalmente esente da tassazione e contributi, sia per il dipendente che per l'azienda, purché siano rispettate le condizioni previste dalla normativa vigente. E proprio su tale ultimo aspetto che l'ufficio ha precisato che si tratta di una deroga al generale principio secondo cui i proventi conseguiti in sostituzione di redditi costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti. Pertanto, al di là della deroga prevista per i premi di produttività alle condizioni viste, i premi sostituiti in welfare aziendale. Ciò posto, dall'esame della documentazione esibita e della relativa descrizione riportata in istanza e nella risposta di cui alla richiesta integrativa, appare evidente

che le prestazioni di Welfare che la società intende erogare costituiscano parte integrante di un sistema premiale incentivante che prevede l'erogazione di specifici premi al raggiungimento di determinati obiettivi, di carattere collettivo o individuale, convertibili, a scelta del dipendente, in alcune tipologie di benefit. La finalità di tale sistema incentivante appare chiaramente quella di incentivare la performance, più che la fidelizzazione del dipendente lavoratore all'azienda. Inoltre, l'Ufficio osserva che, in base al comma 2 dell'art. 51 Tuir, ai fini della detassazione occorre che i benefit siano messi a disposizione della "generalità dei dipendenti" o di "categorie di dipendenti". Il sistema incentivante Mbo con possibilità di conversione di somme di denaro in alcune tipologie di benefit, come descritto nel quesito, non soddisfa le citate condizioni. Sulla base di questa analisi, l'Agenzia delle Entrate ha concluso che la conversione dei premi Mbo in welfare aziendale può beneficiare del regime di esenzione fiscale solo se rispetta le condizioni previste dalla normativa.

*e-Ius tax&legal

© Riproduzione riservata

Centro Studi EN.BLC. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE
ANPIT, CIDE, UNICA, CISAL, CISAL TERZIARIO, FEDERAGENTI.
SEDE IN ROMA, Via Cristoforo Colombo 112, 00147.
Tel. 0683816384/5 - Sito www.enbic.it

Bonus ai dipendenti trasferiti in Italia, conta il periodo di maturazione

Bonus ai dipendenti trasferiti in Italia: conta il periodo di maturazione. È quanto emerge dalla Ris. 81/2025 resa dall'Agenzia delle entrate. Nello specifico, il caso sottoposto all'Amministrazione finanziaria riguarda un dipendente di una società tedesca con stabile organizzazione in Italia, coinvolto in un piano di incentivazione di lungo periodo (Long term cash bonus plan). Il lavoratore, dopo aver prestato attività nel Regno Unito fino al dicembre 2023, ha avviato un nuovo rapporto di lavoro in Italia presso la predetta stabile organizzazione, a partire dal 18 dicembre dello stesso anno, diventando fiscalmente residente nel nostro Paese dal 2024 (art. 2, Tuir). Il bonus previsto dal piano è corrisposto annualmente a partire dal 2024, ma matura su base triennale: ciò implica che, al momento della prima erogazione in Italia, la componente economica del premio è riferita ad attività lavorativa svolta esclusivamente all'estero. L'istante, quindi, ha chiesto chiarimenti sul corretto trattamento fiscale dei bonus erogati al dipendente a partire dal 2024, tenuto conto della residenza fiscale acquisita in Italia e della maturazione dei premi stessi nel periodo di lavoro all'estero. In

particolare, si domandava se fosse corretto assoggettare a tassazione in Italia solo la quota parte del bonus maturata nel periodo di lavoro effettivamente prestato nel nostro Paese e se, per la restante parte, si potesse fare ricorso al credito d'imposta estero (art. 165, comma 1, Tuir). Nel valutare la questione, l'Agenzia delle entrate ha richiamato, in primo luogo, i principi generali di residenza fiscale e di tassazione del reddito di lavoro dipendente, contenuti nella disciplina domestica. Come noto, i soggetti residenti fiscalmente in Italia sono tassati sul reddito ovunque prodotto (art. 3, comma 1, Tuir), mentre i non residenti lo sono solo per i redditi prodotti nel territorio dello Stato (art. 23, comma 1, lett. c), Tuir). Tuttavia, nella fattispecie, il punto dirimente non è la residenza al momento della percezione del bonus, bensì il luogo in cui è stata svolta l'attività lavorativa che ha generato quel reddito, con specifico riguardo alle disposizioni internazionali applicabili. L'Agenzia ha, infatti, evidenziato la rilevanza delle norme convenzionali contro la doppia imposizione, con riferimento alla Convenzione stipulata tra Italia e Regno Unito (ratificata con legge n.

329/1990). In base all'articolo 15 della Convenzione e ai relativi commentari OCSE, il reddito da lavoro dipendente si considera prodotto nello Stato in cui l'attività è stata effettivamente svolta, anche se l'erogazione avviene successivamente e in un momento in cui il lavoratore è residente in un altro Stato. Di conseguenza, ai fini fiscali, è dirimente individuare lo Stato della "fonte" del reddito, ovvero quello in cui è stata prestata l'attività lavorativa nel periodo di maturazione del diritto al bonus. Sulla base di tali criteri, l'Amministrazione ha ritenuto che il bonus corrisposto nel 2024, maturato interamente nel Regno Unito in un periodo in cui il lavoratore non era residente in Italia, non debba essere tassato nel nostro Paese, nonostante la sua percezione avvenga in costanza della residenza italiana (art. 15, par. 1, Convenzione Ocse). Al contrario, andranno assoggettate a tassazione italiana, in proporzione, solo le porzioni di bonus maturate successivamente al 18 dicembre 2023, data di inizio dell'attività in Italia. A partire dai bonus maturati dal 2024 in poi, e in particolare da quelli erogati nel 2027, l'intero importo sarà imponibile in Italia, essendo interamente collegato a

prestazioni lavorative svolte nel territorio nazionale (art. 51, comma 1, Tuir). Rilevante anche il chiarimento in merito alle ritenute già operate nel 2024 sull'intero ammontare del bonus, che l'Agenzia ha ritenuto non dovute per la parte di reddito non riferibile all'Italia. In tal caso, in assenza di conguaglio da parte del sostituto d'imposta, sarà il lavoratore a dover presentare istanza di rimborso (art. 38, dpr n. 602/1973). La residenza fiscale, infine, resta elemento di fatto non sindacabile in sede di interpello, come già precisato nella circolare 9/E/2016 (art. 11, legge n. 212/2000). L'approccio seguito dall'Amministrazione appare coerente con l'orientamento consolidato in materia di doppia imposizione, ma richiama l'attenzione dei sostituti d'imposta sulla necessità di ricostruire puntualmente, anno per anno, la ripartizione territoriale, al fine di evitare indebite imposizioni o future istanze di rimborso. L'interpello fornisce così un utile esempio applicativo di coordinamento tra normativa interna e convenzionale, con effetti operativi concreti nella gestione dei piani incentivanti transnazionali.

centro studi Enbic

© Riproduzione riservata